



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

## Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers BV 18k, Sector onderwijs en overheid

De ondergetekenden, te weten:

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, de BV 18k, statutair gevestigd te Tilburg aan de Zevenheuvelenweg 14

en

2. ABVAKABO FNV

en

3. CNV Publieke Zaak

### Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

**Werkgever:** de BV 18k Sector onderwijs en overheid

**Payroll-overeenkomst:** de overeenkomst waarbij de werknemer door de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte – in beginsel langdurige – opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De payroll-overeenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie. De werkgever is niet gerechtigd de werknemer ter beschikking te stellen van andere ondernemingen dan de onderneming van de derde, anders dan in geval van re-integratie wegens arbeidsongeschiktheid of wegvallen van de opdracht bij de derde.

**Inlener:** de organisatie waaraan werkgever de werknemer ter beschikking stelt om onder leiding en toezicht van deze organisatie zijn werkzaamheden te verrichten.

**Werknemer:** Iedere persoon (m/v) die op basis van arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst is en die valt onder de in artikel 1 opgenomen omschrijving.

**Ondernemingsraad:** de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

**BW:** Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

**Maand:** kalendermaand.

**Loon:** het met inachtneming van deze cao toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele loonbedrag, exclusief vakantietoeslag, incidentele toelagen, vergoedingen, overuren et cetera, vermeerderd met structurele onregelmatigheidstoelagen, zoals die rechtens gelden voor de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijksoortige functie in dienst van de inlener;

## **Artikel 2      Werkingssfeer**

Deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling geldt voor alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst komen van BV 18k, Sector onderwijs en overheid.

## **Artikel 3      Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever zal uitsluitend werknemers in dienst nemen op basis van de arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals vastgelegd in deze cao.
2. De werkgever zal met elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze cao. Werkgever zal er verder zorg voor dragen dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze cao beschikbaar wordt gesteld.
3. Het beleid van de werkgever zal er op gericht zijn aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst.

## **Artikel 4      Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer zal de werkzaamheden waarvoor hij is aangesteld, goed, zorgvuldig en accuraat verrichten.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken ten aanzien waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter dient te begrijpen.
3. De werknemer zal de huisregels, zoals die gelden bij de inlener in acht nemen.

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

#### **Artikel 5 Verhouding werknemer/inlener/werkgever**

1. Werknemer en werkgever zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen als goed werknemer en goed werkgever.
2. De werknemer is jegens de werkgever verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de inlener te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de werkgever en de inlener omtrent het verrichten van de arbeid.
3. De werkgever is verplicht om de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst te informeren over de toepasselijkheid van deze cao en de aard en inhoud van de overeenkomst.
4. Indien de werknemer in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen, is de werkgever gerechtigd tot het treffen van sancties als bedoeld in artikel 15 van deze cao.
5. De werkgever is jegens de werknemer verplicht ten opzichte van de inlener te bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de werknemer alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
6. De werkgever is verplicht om de werknemer voor aanvang van de werkzaamheden bij de inlener te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.

#### **Artikel 6 Melden arbeidsverleden**

1. Ieder aanbod van de werkgever aan de werknemer tot het verrichten van arbeid geschiedt onder het voorbehoud als in lid 3 van dit artikel omschreven.
2. Wanneer de werkgever daarom - direct dan wel indirect - verzoekt, is de aspirant-werknemer, alvorens de aangeboden arbeid te aanvaarden, verplicht om aan de werkgever inlichtingen omtrent het arbeidsverleden te verstrekken.
3. Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2 BW, alsmede het bepaalde in artikel 7 lid 2 van deze cao omtrent opvolgend werkgeverschap vindt geen toepassing op de werkgever die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de werknemer verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.

#### **Artikel 7 Rechtspositie**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 13 weken hebben opgevolgd en een periode van 156 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

- b. Meer dan 8 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 13 weken, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 13 weken die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 156 weken of langer.
4. Gedurende de eerste 52 gewerkte weken is de werkgever gerechtigd om in de arbeidsovereenkomst overeen te komen dat het loon slechts verschuldigd is over de periode(n), dat de werknemer metterdaad arbeid heeft verricht.
5. De in lid 4 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loonbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van ziekte.
6. De arbeidsovereenkomst is een bijzondere vorm van arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. In afwijking van artikel 7:691 lid 1 BW is artikel 7:668a direct van toepassing.

#### *Overgangsregeling behorende bij artikel 7*

De afspraak betreffende de mogelijkheid tot het overeenkomen van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals opgenomen in artikel 7 lid 1, gaat in per 1 januari 2010. Tot die datum geldt de betreffende afspraak zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 van de cao met een looptijd van 30 juni 2008 tot en met 30 juni 2009.

Indien in een contractenreeks vóór 1 januari 2010 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is ingegaan waarvan de einddatum ná 1 januari 2010 ligt, zal deze arbeidsovereenkomst op de einddatum van rechtswege eindigen, mits een periode van 182 weken niet wordt overschreden (Bij het berekenen van de periode van 182 weken dienen tussenpozen van minder dan 13 weken te worden inbegrepen).

#### **Artikel 7a      Rechtspositie pensioengerechtigde werknemer**

1. In afwijking van de leden 1,2 en 3 van artikel 7 geldt voor de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt het bepaalde als weergegeven in dit artikel.
2. Vanaf de dag tussen deze werkgever en werknemer:
  - a. arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 13 weken hebben opgevolgd en een tijdsduur van 260 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

- b. meer dan vijftien voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan dertien weken, geldt de zestiende arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Voor de met de werknemer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd te sluiten arbeidsovereenkomst(en) geldt een minimumduur van vier maanden.
4. In de situatie dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege is geëindigd als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijden de werkgever de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst met elkaar aangaan, telt of tellen in afwijking van het bepaalde van artikel 7:668a BW en artikel 7 cao de vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd gesloten arbeidsovereenkomst(en)en tijd noch in duur mee bij het bepalen van het maximum aantal overeen te komen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel.
5. In de situatie dat de werkgever als opvolgend werkgever kan worden beschouwd geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW het in dit artikellid bepaalde.
  - a. De arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd zoals deze tussen de werknemer en de voorgaande werkgever voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (zoals deze bij de voorgaande werkgever geldt) is of zijn gesloten, telt of tellen in tijd noch in duur mee bij het bepalen van het maximum aantal overeen te komen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel.
  - b. Het hiervoor onder a. van dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing indien de werknemer bij zijn voorgaande werkgever een arbeidsovereenkomst had voor onbepaalde tijd, mits de met de voorgaande werkgever gesloten arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, dan wel door beëindiging van rechtswege als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
6. De regeling als weergegeven in dit artikel treedt in werking op 1 oktober 2009.
7. Voor de werknemer die vóór 1 oktober 2009 reeds in dienst was van de werkgever en de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt dat de door de werkgever met deze werknemer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd gesloten arbeidsovereenkomst(en) met ingang van 1 oktober 2009 wordt of worden geacht te zijn aangegaan onder het regime als weergegeven in dit artikel.

#### **Artikel 8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd**

1. De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de werknemer en door de werkgever tussentijds worden opgezegd tegen de

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

eerstvolgende werkdag, met inachtneming van de hierna in lid 2 vermelde opzegtermijnen, tenzij tussentijdse opzegging uitdrukkelijk schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is uitgesloten.

2. Uitsluiting van tussentijdse opzegging is slechts mogelijk indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van 13 weken of langer.
3. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de werknemer:
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van dertien weken of korter: zeven kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen dertien weken heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van langer dan dertien weken maar korter dan zesentwintig weken: veertien kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan dertien maar nog geen zesentwintig weken heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van 26 weken of langer: 28 kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst al 26 weken of langer heeft geduurd: 28 kalenderdagen.

Voor de werkgever bedraagt de in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijn één maand.

4. De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de werknemer en de werkgever tegen de eerstvolgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij in de arbeidsovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de werknemer als de werkgever. \*
5. Elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele arbeidsovereenkomst.

\* *Zulks in afwijking van artikel 7:672 lid 6 BW.*

#### **Artikel 9      Functie-indeling en beloning**

1. Ten aanzien van de functie-indeling is de bij de inlener geldende systematiek van toepassing.
2. Voor de werknemer geldt dezelfde beloning als de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

3. De inlenersbeloning als bedoeld in dit lid is samengesteld overeenkomstig de beloningsbepalingen, zoals die gelden bij de inlener. Onder inlenersbeloning worden in ieder geval de volgende elementen verstaan:

- a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. De werkgever kan in overleg met de werknemer overeenkomen dat de volledige arbeidsduurverkortung gecompenseerd wordt in tijd en/of geld;
- c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
- d. toeslagen voor inconveniëntie (zoals koudetoeslag), consignatiedienst en behaalde diploma's;
- e. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
- f. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de inlener en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van de werkgever;
- g. vaste éénmalige uitkering(en), zoals vaste eindejaars- en 13e maandsuitkeringen;
- h. kostenvergoeding(en): reizen, reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
- i. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.

Andere elementen dan hierboven vermeld maken uitsluitend deel uit van de inlenersbeloning indien en voor zover schriftelijk overeengekomen tussen werknemer en werkgever.

4. Indien een werknemer met een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener niet bestaat, past de werkgever ten aanzien van de werknemer de beloningsregels van de inlener in redelijkheid toe.
5. Indien een werknemer wordt gere-integreerd op basis van een publiekrechtelijke of bedrijfstakingregeling en deze regeling biedt de mogelijkheid de beloning van de werknemer te baseren op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML), is het de werkgever toegestaan hiervan gebruik te maken, ook in de situatie dat de rechtspositieregeling van de inlener de toepassing van het WML niet faciliteert.
6. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener. Indien de inlenersbeloning wordt ontleend aan een rechtsgeldig bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao, heeft de werkgever een zelfstandige verplichting om de toepasselijke inlenersbeloning te achterhalen en toe te passen.
7. Wijzigingen in de inlenersbeloning, anders dan ingevolge rechtsgeldig aangemelde cao's, zullen nooit worden toegepast met terugwerkende kracht.
8. Met de werknemer kan schriftelijk worden overeengekomen dat een deel van de beloning als bedoeld in dit artikel wordt uitgeruild voor fiscale vrije vergoedingen of verstrekkingen.

schitterend in mens~~en~~werk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

#### *Overgangsregeling behorende bij artikel 9*

De in artikel 9 lid 2 van deze cao opgenomen omschrijving van het begrip inlenersbeloning dient te worden toegepast vanaf 1 oktober 2009.

#### **Artikel 10 Proeftijd**

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, vangt de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 lid 1 van deze cao aan met een proeftijd overeenkomstig artikel 7:652 BW.

#### **Artikel 11 Arbeids- en rusttijden**

Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden gelden de regelingen van de onderneming waar de betrokken werknemer werkzaam is. Dit met dien verstande dat de inlenende onderneming gerechtigd is voor werknemers van de werkgever een afwijkend rooster op te stellen.

#### **Artikel 12 Tijdverantwoording**

1. Bij de aanvang van iedere terbeschikkingstelling en/of van iedere afzonderlijke arbeidsovereenkomst en vervolgens zolang deze voortduurt, wordt aan de werknemer wekelijks dan wel periodiek een tijdverantwoordingsformulier (werkbriefje) verstrekt.
2. Op dit formulier zal aan het einde van iedere week door de werknemer worden ingevuld het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren, dat door hem in die week is gewerkt en ter akkoordbevinding en ondertekening aan de inlener worden overlegd. Na die ondertekening wordt dit formulier onverwijld bij de werkgever ingeleverd.
3. Indien de inlener aan de werkgever de tijdverantwoording (digitaal) verstrekt, draagt de werkgever er zorg voor dat de werknemer deze tijdverantwoording ter inzage zal krijgen en een afschrift kan ontvangen. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de werkgever de bewijslast omtrent het aantal en de aard (normale uren, overuren, ploegenuren etc.) van de door de werknemer gewerkte uren.
4. In afwijking van lid 1 van dit artikel kan de werkgever er desgewenst voor kiezen om de tijdverantwoording digitaal af te handelen. Indien de onderneming hiervoor kiest heeft de werkgever de bewijslast omtrent het aantal en de aard van de door de werknemer gewerkte uren, tenzij de werknemer de tijdverantwoording vóór de verloning heeft kunnen inzien en accorderen. In het laatste geval verschaft de onderneming desgevraagd een schriftelijk afschrift aan de werknemer.





### **Artikel 13 Loonopgave**

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of digitale opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het bruto-uurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren.
2. Indien de werkgever besluit de loonopgave digitaal te verstrekken verschaft de onderneming desgevraagd een schriftelijk afschrift aan de werknemer.
3. Bij een geschil over de loonafrekening rust de bewijslast op de werkgever.
4. De loonopgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, het aantal gewerkte uren en de voor de werknemer in dat tijdvak geldende aanspraak op grond van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

### **Artikel 14 Vakantiedagen, bijzonder verlof en feestdagen**

1. De werknemer heeft recht op hetzelfde aantal reguliere vakantie-uren als de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Vakantie-uren die zijn gerelateerd aan de lengte van het dienstverband, worden niet aangemerkt als reguliere vakantie-uren.
2. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 9 lid 2 van deze cao) gedurende hetzelfde buitengewoon verlof en kort verzuim als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.
3. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 9 lid 2 van deze cao) gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.
4. Onder loon in de zin van dit artikel wordt begrepen het met inachtneming van deze cao toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, vergoedingen, overuren et cetera, vermeerderd met ploegentoeslag en onregelmatigheidstoeslag.
5. Indien een werknemer 25 jaar werkzaam is geweest voor dezelfde werkgever, wordt aan betrokkene één extra vakantiedag toegekend. Vervolgens wordt voor elke aaneengesloten periode van vijf jaar dienstverband bij dezelfde werkgever één extra vakantiedag toegekend.



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

### **Artikel 15 Vakantiebijslag**

De werknemer heeft recht op vakantiebijslag van gelijke hoogte en gebaseerd op dezelfde grondslag als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.

#### *Overgangsregeling behorende bij artikel 15*

De in artikel 15 van deze cao omschreven aanspraak op vakantiebijslag dient te worden toegepast vanaf 1 oktober 2009.

### **Artikel 16 Gedragsregels en sancties**

1. De werknemer dient zich onder meer te houden aan goedgekeurde officiële regelingen en gedragsregels van zowel de inlener als van de werkgever.
2. De werkgever zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen door de werknemer tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de werknemer zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
  - a. berisping;
  - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon\*;
  - c. ontslag (zo nodig op staande voet).
4. Stopzetting van de loondoorbetaling\* zal in ieder geval mogelijk zijn, indien de werknemer naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming aan zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
5. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 3 sub a. en b. van dit artikel door de werkgever staat direct beroep open bij de Klachtencommissie van de Diamant-groep als bedoeld in artikel 24 van deze cao.
6. Indien uit onderzoek volgt dat van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies niet is gebleken, zal de betrokken werknemer tegen wie het onderzoek zich richtte, op zijn verzoek in een aan hem persoonlijk gerichte brief worden gerehabiliteerd.

\* *Zulks in afwijking van artikel 7:628 BW voor zover in deze van toepassing.*



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

### **Artikel 17 Wegvallen van de arbeid** (zie ook bijlage 1 Ontslagregeling)

1. Indien gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst de arbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de werknemer gehouden dit aan de werkgever onverwijld te melden.
2. Indien gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst zonder uitsluiting van loondoorbetaling de arbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de werkgever verplicht, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, passende vervangende arbeid te zoeken en aan te bieden aan de werknemer. De werknemer is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid te aanvaarden. Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan, de arbeid die voldoet aan de volgende twee voorwaarden:

- arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of ten hoogste twee functiegroepen lager dan de functie die als eerste in de lopende arbeidsovereenkomst door de werknemer is verricht. Indien in de lopende arbeidsovereenkomst de laatstelijk uitgeoefende arbeid in een hogere functiegroep werd verricht dan de eerste, geldt als passende arbeid twee functiegroepen lager dan in de hogere functiegroep;
- arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de arbeidsduur die in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard dan wel geweigerd, is de werkgever voor de duur van de arbeidsovereenkomst gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de regeling als bepaald in artikel 4 van dit artikel.

3. Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel eveneens verstaan, werkzaamheden, activiteiten, trainingen en/of bijscholing ten behoeve van de herplaatsing en bemiddeling van de werknemer.
4. Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard, dan wel geweigerd, is de werkgever voor de duur van de arbeidsovereenkomst gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de volgende regeling. Indien de werknemer ingevolge dit artikel recht heeft op doorbetaling van het loon gedurende het wegvallen van de arbeid, zal 90 procent van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling worden uitbetaald. Dit feitelijk loon zal zich ten minste op het niveau van het wettelijk minimumloon bevinden.
5. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende arbeidsovereenkomst de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de arbeid wegvalt:
  - vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen;
  - in dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie;

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

- tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld;
  - indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïnventariseerd of ander passend werk voorhanden is;
  - daarbij wordt ook vastgesteld of de werknemer bereid c.q. in staat is tot aanvullende(om- en bij-)scholing, dan wel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen;
  - de conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.
6. De in dit artikel bedoelde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende arbeid en tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de werknemer heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de arbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de werknemer een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

#### Artikel 18 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, heeft onder toepassing van artikel 7:629 BW en onverminderd de rechten ingevolge de Wet arbeid en zorg, gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het onderstaande percentage van zijn geldende loon (in de zin van artikel 7:629 BW):

Week van arbeidsongeschiktheid	Percentage van het loon
1 t/m 26	100%
27 t/m 52	90%
53 t/m 78	80%
79 t/m 104	70%

2. Ten aanzien van de werknemer die jegens de werkgever aanspraak heeft op doorbetaling van loon bij ziekte, geldt de eerste dag dat betrokkene ongeschikt is om de overeengekomen arbeid te verrichten als wachtdag, waarover de werknemer geen recht op doorbetaling van loon heeft.
3. De werknemer dient in geval van ziekte dit onverwijld te melden aan zowel de werkgever als de inlener.
4. Indien in de cao van de inlener het recht op loondoorbetaling voor het bovenwettelijke deel is beperkt of uitgesloten in geval de ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan door schuld of toedoen van de werknemer, geldt deze beperking of uitsluiting ook voor de werknemer in dienst van de werkgever.



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

### **Artikel 19      Zorgverzekering**

De werkgever zal aan de werknemer een aanbod doen voor deelname aan een collectief contractant voor de zorgverzekering. Dit aanbod dient zowel betrekking te hebben op het basispakket als op een aanvullende verzekering.

### **Artikel 20      Studenten- en scholierenregeling**

1. Onder studenten en scholieren worden in het kader van dit artikel verstaan alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode tussen 1 januari en 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor de werkgever. Om aan te tonen dat hij daadwerkelijk scholier of student is, overlegt hij aan de werkgever zijn bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling. De werknemer dient een kopie van dit bewijs gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst te bewaren.
2. Indien de inschrijving van de student of scholier eindigt, dient de student dit onverwijld te melden aan de werkgever. Indien hij dat verzuimt te melden, blijft hij student of scholier in de zin van dit artikel.
3. De bepalingen van deze cao gelden evenzeer voor studenten en scholieren, met dien verstande dat:
  - in afwijking van het bepaalde in artikel 14 lid 1 studenten en scholieren recht hebben op 20 vakantiedagen;
  - in afwijking van het bepaalde in artikel 14 lid 2 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 9 lid 2 van deze cao) in geval van bijzonder verlof en/of kort verzuim;
  - in afwijking van het bepaalde in artikel 14 lid 3 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 9 lid 2 van deze cao) op feestdagen waarop wegens die feestdag niet kan worden gewerkt.

### **Artikel 21      Pensioen**

De pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk pensioenfonds is van toepassing.

### **Artikel 22      Faciliteiten voor werknemersorganisaties**

1. De werknemersorganisaties, partij bij deze cao, zullen in de gelegenheid worden gesteld, mits de ondernemingsleiding daarvan tijdig is verwittigd:
  - a. gebruik te maken van publicatieborden in de bedrijven van de werkgever, de aan die bedrijven verbonden websites en eventuele andere - al dan niet digitale - communicatiemiddelen binnen die bedrijven, voor:
    - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen werkgevers of de eigen bedrijfstak, alsmede deze cao, zie leden 5 en 6 hierna;

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

- het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisatie(s);
- het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisatie(s);
- het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
- de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen zal tijdig ter kennis van de ondernemingsleiding worden gebracht. De werkgever is gerechtigd haar medewerking te weigeren, indien de publicatie haar in redelijkheid te zeer schaadt, zulks ter beoordeling door de werkgever.

- b. gebruik te maken van vergaderruimte binnen de onderneming van de werkgever ten behoeve van veranderingen van het verenigingsorgaan, en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties in de onderneming van de werkgever, een en ander mits de ondernemingsleiding tijdig een verzoek tot beschikkingstelling van genoemde vergaderruimte bereikt. Het gebruik van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden.
2. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent binnen het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de leiding van de werkgever schriftelijk is aangemeld.
  3. Met inachtneming van de verplichtingen die voor de werknemer als voornoemd voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst met de onderneming voor de betrokken werknemer gestelde taken en doeleinden, zal de leiding van de werkgever ervoor zorg dragen dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie - partij bij deze cao - uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn rechten of positie als werknemer wordt geschaad.
  4. In geval van een schending van de onder lid 3 van dit artikel vermelde afspraak kan de betrokken werknemer het bestuur van de werknemersorganisatie hiervan verwittigen. Indien overleg over een vermeende schending van de onder lid 3 van dit artikel vermelde afspraak in overleg tussen de leiding van de werkgever en bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie niet tot voor partijen aanvaardbare oplossingen leidt, kan of kunnen een of beide partijen de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan de in artikel 24 van deze cao vermelde geschillencommissie.
  5. De werkgever zal de vakorganisaties betrokken bij deze cao behulpzaam zijn bij het op haar website verspreiden van deze cao en de invoering daarvan onder werknemers.
  6. De werkgever zal de vakorganisaties betrokken bij deze cao behulpzaam zijn bij de verspreiding van informatie over het werk van betrokken vakorganisaties en/of het

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

op haar internet plaatsen van die informatie. De onderneming is gerechtigd haar medewerking te weigeren, indien de publicatie haar in redelijkheid te zeer schaadt, zulks ter beoordeling door de werkgever.

7. Kaderleden van de betrokken vakorganisaties kunnen activiteiten van hun vakorganisatie bijwonen onder doorbetaling van het overeengekomen loon, zulks na uitdrukkelijke melding daarvan bij de werkgever uiterlijk drie weken voor de activiteit en met een maximum van drie dagen per persoon per kalenderjaar.
8. De werkgever zal zich inspannen om te faciliteren dat vakorganisaties de mogelijkheid geboden krijgen om bij klachten/vragen van leden van de vakorganisaties met betrokkenen te spreken.
9. De werknemer zal, nadat hij dit aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontributie aan een der aan werknemerszijde van deze cao betrokken vakbonden aan te vragen bij de werkgever. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de werkgever te worden verstrekt.
  - a. De vakbondscontributie als hierboven vermeld, zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de werkgever aan de vakbond of de werknemer, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd, indien en voor zover het loon van de werknemer rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de werkgever, als genoemd onder b, hierna van de werknemer in mindering worden gebracht.
  - b. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: het met inachtneming van deze cao toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, overuren et cetera, vermeerderd met structurele onregelmatigheidstoelagen, zoals die rechtens gelden voor de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.
  - c. De werkgever is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf).

### Artikel 23 Scholing

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)werknemer verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen loon (anders dan een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

2. Werkgevers zijn verplicht één procent van het in het desbetreffende kalenderjaar aan werknemers verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van werknemers. Werkgevers zullen deze besteding jaarlijks verantwoorden in hun jaarrekening, dan wel door middel van een accountantsverklaring.
3. Onder scholingskosten worden verstaan:
  - a. de ten laste van de werkgever komende directe loonkosten van de werknemers die in werktijd opleidingen volgen (gederfde arbeidskosten);
  - b. de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
  - c. afdrachten aan en/of kosten van sector- en inlenergebonden opleidingen en fondsen;
  - d. alle overige kosten waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfkosten, vergoedingen van studiekosten en kosten van loondoorbetaling in geval van activiteiten als beschreven in artikel 15 lid 4.
4. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
  - a. iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur;
  - b. bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk;
  - c. na afloop van de activiteit wordt door of namens de werkgever de scholing met de werknemer geëvalueerd.
5. Indien de werknemer en/of de werkgever dit wenst, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de werkgever en de werknemer aangaande de invulling van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Het POP zal schriftelijk worden vastgelegd.
6. Scholing heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de werknemer te versterken en is functie- en/of arbeidsmarktgerelateerd. De scholing vindt plaats in overleg tussen de werknemer en de werkgever.
7. De werkgever is bevoegd bij de werknemer een eigen bijdrage in de scholingskosten te bedingen. De bijdrage kan bestaan uit een bijdrage ineens en/of een periodieke eigen bijdrage. Deze laatste kan gedurende de arbeidsovereenkomst bestaan uit een inhouding per uur te betalen uur. De bijdrage dient te worden ingehouden op het nettoloon.
8. Het is de werkgever toegestaan te bedingen dat de werknemer (een deel van de) opleidingskosten terugbetaalt als de werknemer de opleiding niet (met goed gevolg) afrondt of de arbeidsovereenkomst voortijdig op initiatief of door toedoen van de werknemer wordt beëindigd. In dat geval treft de werkgever een redelijke terugbetalingsregeling met de werknemer. Tevens is de werkgever bevoegd tot

schitterend in mensenwerk





arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

verrekening bij de eindafrekening. Bij terugbetaling en/of de verrekening dient het nettoloon de basis voor de berekening te vormen.

#### **Artikel 24 Klachtenbehandeling binnen werkgever**

Indien de werknemer een klacht heeft jegens de werkgever, die rechtstreeks of indirect verband houdt met de arbeidsovereenkomst, dan wel terzake van die arbeidsovereenkomst een geschil aanhangig wenst te maken als hierna in artikel 24 nader omschreven, dient hij allereerst in overleg te treden met de desbetreffende manager van de werkgever. De werkgever is dan verplicht om binnen veertien dagen hetzij met de werknemer tot een vergelijk te komen hetzij, wanneer dat niet mogelijk is, de werknemer een definitieve stellingname te verstrekken omtrent diens klacht respectievelijk geschilpunt.

#### **Artikel 25 Klachtencommissie**

In geval van klachten, zoals omschreven in artikel 23 van deze cao, is de klachtenregeling van de Diamant-groep van toepassing.

#### **Artikel 26 Interpretatie van de cao**

De interpretatie van de bepalingen van deze cao is voorbehouden aan partijen bij de cao. Als er zich een onduidelijkheid over de interpretatie van deze cao voordoet, zullen partijen in onderling overleg en rekeninghoudend met elkanders wederzijdse belangen tot een eenduidige interpretatie trachten te komen. Mochten partijen in onderling overleg niet tot een eenduidige interpretatie geraken, dan zal in onderling overleg een arbitragecommissie worden aangewezen met het verzoek een voor beiden partijen bindend advies uit te brengen. Werkgever benoemt één lid van deze Commissie evenals de vakorganisaties gezamenlijk één lid benoemen. De aldus gekozen leden van de Commissie benoemen gezamenlijk een derde lid, die als voorzitter van de Commissie zal fungeren. De Commissie beslist bij meerderheid van stemmen en regelt verder zelf haar werkwijze.

#### **Artikel 27 Looptijd**

Deze cao is aangegaan voor het tijdvak van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2010.

G. van Schijndel  
Directeur 18K

X. van de Scheur  
AbvaKabo

H.W.C. Verbeek  
CNV Publieke Zaak

Bijlagen:

1, Ontslagregeling



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

## Bijlage 1      Ontslagregeling

### *Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen*

1. Werkgever is bevoegd de arbeidsovereenkomst met de werknemer op de hierna volgende wijze te beëindigen, indien en voor zover er sprake is van bedrijfseconomische redenen. Van bedrijfseconomische redenen is sprake, indien aannemelijk is gemaakt aan de hand van bescheiden dat de opdracht met de opdrachtgever op grond waarvan de werknemer werkzaamheden (heeft) verricht, komt of is komen te vervallen en het aan herplaatsingsmogelijkheden ontbreekt.
2. Werkgever is gehouden gedurende een herplaatsingstermijn van ten minste twee maanden herplaatsingsinspanningen te verrichten, te rekenen vanaf het moment dat bekend is geworden of gemaakt door de opdrachtgever dat de opdracht waarvoor de werknemer werkzaamheden (heeft) verricht, zal of is komen te vervallen. De herplaatsingstermijn vangt evenwel niet eerder aan dan nadat er een herplaatsingsgesprek als bedoeld in artikel 15 lid 6 van de onderhavige cao heeft plaatsgevonden.
3. De herplaatsingsverplichtingen van werkgever bestaan uit het zoeken naar nieuwe passende werkzaamheden voor de werknemer en het benaderen en voordragen van de betreffende werknemer bij een of meerdere opdrachtgever(s). Hierbij richt werkgever zich in de eerste plaats op de opdrachtgever waar de werknemer laatstelijk werkzaamheden heeft verricht, waarbij werkgever bevordert dat het afspiegelings-/anciënniteitbeginsel wordt toegepast en er geen sprake is van willekeur. Daarnaast dient werkgever herplaatsing te bevorderen bij andere bestaande en nieuwe opdrachtgevers, zulks in de UWV-regio waar de werknemer woonachtig is.
4. Periodes waarin de werknemer gedurende de herplaatsingsperiode ter vermijding van leegloopkosten andersoortige werkzaamheden heeft verricht worden buiten beschouwing gelaten voor het bepalen van de duur van de herplaatsingstermijn. Onder andersoortige werkzaamheden worden werkzaamheden verstaan die niet als passend in de zin van deze cao zijn aan te merken. Voor de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden zijn alleen de tijdens de herplaatsingsperiode nieuw verstrekte opdrachten relevant.

### *Vergoeding einde dienstverband*

5. Indien werkgever ten aanzien van de werknemer die zich in een herplaatsingstraject bevindt, vaststelt dat geen passend werk beschikbaar is en binnen de herplaatsingstermijn geen herplaatsing mogelijk is gebleken, kan werkgever het dienstverband na het verstrijken van deze termijn beëindigen onder toekenning van een vergoeding. Deze vergoeding heeft uitsluitend betrekking op de beëindiging van het dienstverband en is geenszins aan te merken als een overbruggingsvergoeding tot de pensioengerechtigde leeftijd dan wel als een VUT-regeling zoals gedefinieerd



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

in de Wet op de Loonbelasting. Deze vergoeding bedraagt bij een dienstverband van minder dan vijf jaar driemaal het bruto maandsalaris. Bij een dienstverband van vijf jaar of meer maar minder dan tien jaar heeft de werknemer recht op een vergoeding van vijfmaal het bruto maandsalaris en bij een dienstverband van tien jaar of meer maar minder dan vijftien jaar bedraagt de vergoeding achtmaal het bruto maandsalaris. Bij een dienstverband van vijftien jaar en meer tienmaal het bruto maandsalaris.

*Schematisch weergegeven:*

Bij een dienstverband van minder dan 5 jaar:	3 maal het brutomaandsalaris
Bij een dienstverband van 5 jaar of meer, minder dan 10 jaar:	5 maal het brutomaandsalaris
Bij een dienstverband van 10 jaar of meer, minder dan 15 jaar:	8 maal het brutomaandsalaris
Bij een dienstverband van 15 jaar of meer:	10 maal het brutomaandsalaris

6. De vergoeding zal nimmer hoger zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd en wordt uitgekeerd onder aftrek van de wettelijke en anderszins verplichte inhoudingen.
7. Onder een bruto maandsalaris wordt verstaan het laatstelijk door de werknemer feitelijk verdiende brutoloon per maand, inclusief vakantiegeld en exclusief toeslagen, emolumenten en overige vergoedingen, indien en voor zover deze niet structureel zijn toegekend.
8. De hoogte van het maandsalaris wordt verkregen door het weeksalaris te vermenigvuldigen met dertien en vervolgens te delen door drie. Indien een vierweekse verloningsperiode wordt gehanteerd wordt de hoogte van het maandsalaris verkregen door dit salaris te vermenigvuldigen met dertien en vervolgens te delen door twaalf.
9. Voor de bepaling van de duur van het dienstverband worden periodes in dienst van een andere werkgever meegeteld, indien en voor zover er sprake is van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in het tweede lid van artikel 7:668a BW. Onder leegloop dient te worden verstaan de periode gedurende welke de werknemer in dienst is van werkgever doch (tijdelijk) geen werkzaamheden verricht wegens het wegvallen van de opdracht waarvoor hij laatstelijk werkzaam was en het ontbreken aan herplaatsingsmogelijkheden. Wanneer er sprake is van leegloop doordat de opdrachtgever de overeengekomen opzegtermijn niet in acht heeft genomen bij de beëindiging van de opdracht, is werkgever bevoegd de gemaakte leegloopkosten op de hiervoor onder punt 5 genoemde vergoeding in mindering te brengen, indien en voor zover het niet in acht nemen van de opzegtermijn voortvloeit uit het faillissement van de opdrachtgever of hieraan een andere gegronde reden ten grondslag ligt. Onder de leegloopkosten wordt verstaan het brutosalaris dat

schitterend in mensenwerk



arbeidsontwikkeling  
personeelsdiensten

werkgever aan de werknemer is verschuldigd gedurende de periode dat de werknemer door het wegvallen van de opdracht geen arbeid heeft verricht, het dienstverband nog doorloopt en er geen structurele herplaatsing tot stand is gekomen. Op deze kosten worden eventuele inkomsten voortvloeiende uit een tijdelijke plaatsing voor het verrichten van andersoortige werkzaamheden om de leegloopkosten te beperken (als bedoeld onder punt 4 van deze bijlage) in mindering gebracht.

10. Indien de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn herplaatsing, is de werkgever geen vergoeding verschuldigd.

#### *Afwijkingsmogelijkheden*

11. De bij deze cao betrokken vakorganisaties en werkgevers zijn gehouden met elkaar in overleg te treden, indien en voor zover er naar het oordeel van één van hen in redelijkheid sprake is van oneigenlijk gebruik van de onderhavige regeling, dan wel van bedrijfseconomische omstandigheden die noodzaken tot een afwijkende regeling op ondernemingsniveau.
12. De onderhavige regeling is niet van toepassing, indien en voor zover er sprake is van een collectief ontslag in de zin der wet, tenzij de bij deze cao betrokken vakorganisaties en de desbetreffende werkgever terzake anders overeenkomen. Partijen verbinden zich tot overleg bij collectief ontslag als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag (WMCO).
13. Indien de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd nadat hiertoe toestemming van UWV is verkregen zijn de artikelen 5 tot en met 10 van deze bijlage niet van toepassing.